

**KARYA ILMIAH**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UMS**



**Oleh:**

**RESTY FAWZIA ANJANI**

**B100100278**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

**SURAT PERNYATAAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrohim  
Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : **RESTY FAWZIA ANJANI**  
NIM/NIK/NIP : **B 100 100 278**  
Fakultas/Jurusan : **Ekonomi / Manajemen**  
Jenis : **Skripsi**  
Judul : **"Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS".**

Dengan ini menyatakan bahwa saya setuju untuk

- Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
- Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/ mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, serta menampilkan data dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
- Bersedia dan menjamin untuk menaggu secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hokum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Surakarta, Juli 2014  
Yang Menyatakan



(Resty Fawzia Anjani)

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca Karya Ilmiah dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN FEB UMS”**

Yang ditulis oleh:

NAMA : RESTY FAWZIA ANJANI

NIM : B100100278

Penandatanganan berpendapat bahwa Karya Ilmiah tersebut telah memenuhi syarat  
untuk diterima.

Surakarta, Juli 2014

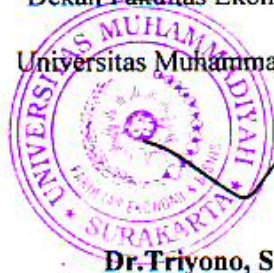

Pembimbing Utama

  
NUR ACHMAD, SE, Msi

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
  
Dr. Priyono, SE., M.Si

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menguji dan membuktikan secara empiris: 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) untuk mengetahui secara bersama-sama ada pengaruh antara motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) untuk mengetahui variabel apakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi untuk mengetahui pengaruh antara independent variabel dengan dependent variabel dengan menggunakan rumus regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi sedangkan untuk mengetahui kevalidan menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil analisa, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, diperoleh  $t_{hitung}$  komunikasi dan lingkungan kerja dengan  $t_{tabel}$  berarti variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel independent yang lain yaitu dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,355. *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,372, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,20 % sedangkan sisanya 62,80 (100%-37,20% = 62,80%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Ini artinya ketiga variabel antara motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan FEB UMS.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan atau instansi, baik instansi pemerintah maupun pendidikan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan mutu dalam berlangsungnya suatu perusahaan atau instansi pendidikan. Contohnya saja sebuah universitas, tidak hanya tingkat prestasi mahasiswanya saja yang menjadi patokan dalam penentuan rating fakultas atau universitas, tetapi para karyawan dan dosen juga berpengaruh dalam hal tersebut. Mohar dan leillanie (2009) menegaskan bahwa universitas telah diidentifikasi sebagai rumah pengusaha akademik yang strategis dalam

menempatkan dan memposisikan diri sebagai mesin pertumbuhan yang berkelanjutan dan tempat perkembangan teknologi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang lebih produktif. Manusia akan termotivasi bila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari rendahnya pencapaian kinerja pegawai. Pemberian motivasi kepada karyawan dalam perusahaan atau instansi dapat diberikan dengan cara memberikan atau menyediakan apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang menjadi keinginannya.

Prabu (2005) mengelompokkan faktor-faktor motivasi menjadi dua, yaitu faktor internal (pribadi) antara lain kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Faktor eksternal (perusahaan/instansi) meliputi lingkungan kerja, gaji, kondisi lingkungan, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan, pemberian hadiah, serta kenaikan pangkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah dimana terdapat dua arah lawan bicara atau lebih yang saling bertukar informasi. Komunikasi bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui via telepon, internet, sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan harus bisa berjalan dengan baik, hal inilah yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar baik dalam segi kualitas serta segi kuantitasnya.

Faktor lain yang juga harus diperhatikan adalah lingkungan kerja. Nawawi (2000) mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja atau karyawan, yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Pada dasarnya setiap manusia menginginkan kondisi lingkungan yang baik serta mendukung dalam segala kegiatannya. Tempat yang nyaman, ruangan ac, bersih wangi, serta tersedianya beberapa fasilitas kantor akan menimbulkan semangat kerja, tentu hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja atau hasil.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai FEB UMS?
2. Apakah ada pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai FEB UMS?
3. Apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai FEB UMS?
4. Apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan FEB UMS?
5. Apakah variabel komunikasi adalah variabel yang paling dominan dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan FEB UMS?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai FEB UMS.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai FEB UMS.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FEB UMS.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai merujuk pada suatu tindakan pelaksanaan dan pencapaian suatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps 1992). Kinerja merupakan perilaku organisasional yang berhubungan dengan penyampaian jasa serta produksi suatu barang. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian sebuah tugas, dimana tugas itu sendiri berasal dari sebuah pemikiran yang dibutuhkan oleh para pekerja (Nelson, 1997). Penilaian Kinerja Karyawan Adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka

dengan dibandingkan dengan set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2002). Tujuan penilaian kinerja menurut (Robbins, 2006 ) adalah:

- 1) Untuk mengambil keputusan secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dengan promosi, transfer dan pemberhentian.
- 2) Untuk dijadikan penjelasan mengenai pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.
- 3) Sebagai kriteria dalam program seleksi dan pengembangan.
- 4) Sebagai pemenuhan umpan balik terhadap para karyawan/pekerja.
- 5) Dijadikan sebagai dasar untuk mengalokasikan dan sebagai penentuan penghargaan.

## 2. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diperuntukkan bagi manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Malayu hasibuan, 1996). Gibson (dalam Suwanto, 1999) menuturkan motivasi adalah konsep yang menerangkan tentang kekuatan yang ada di dalam diri pegawai/karyawan yang mengarahkan dan memulai suatu perilaku.

## 3. Komunikasi

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan komunikasi adalah proses utama yang mendasari segala aspek operasional suatu organisasi. Wilson Bangun(2012) berpendapat “fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi pengungkapan emosi, dan informasi”.

#### 4. Lingkungan Kerja

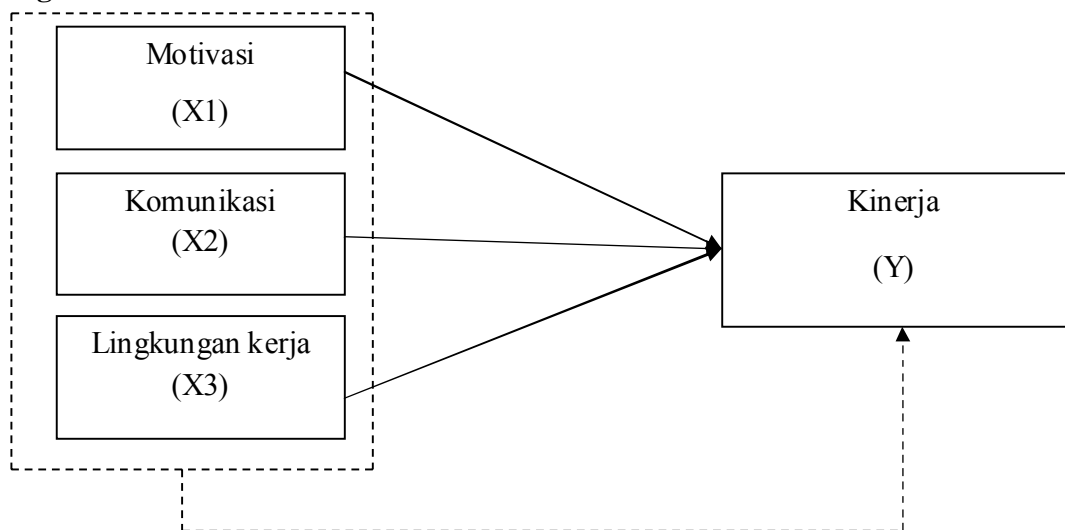
Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari individu seseorang berupa non fisik atau fisik dalam suatu organisasi (Diana, 2013). Menurutny pula bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan efisinesi kerja antara lain adalah:

- 1) Tata ruang yang tepat.
- 2) Suhu kelembapan udara di ruangan dan cahaya yang tepat di runag kerja.
- 3) Tempat yang nyaman dan tidak bising.
- 4) Peralatan pekerjaan yang lengkap.

### III. METODE PENELITIAN

#### Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

#### Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan yang mungkin benar dan mungkin salah. Hipotesa akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkan. Adapun hipotesa yang dipaparkan adalah:



1. Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan FEB UMS (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan FEB UMS (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan FEB UMS (Y).
4. Diduga dari tiga variabel tersebut secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan FEB UMS(Y).
5. Diduga variabel komunikasi ( $X_2$ ) adalah variabel yang paling dominan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan FEB UMS (Y).

#### **Data dan Sumber Data**

Sebelum melaksanakan penelitian, maka diperlukan terlebih dahulu untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Obyek Penelitian

Peneliti mengambil obyek karyawan FEB UMS.

2. Sumber Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini, adalah:

- a. Data Primer, adalah berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner di lapangan.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yang dikumpulkan dari dokumentasi FEB UMS referensi yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, berupa kepustakaan, dan sumber bacaan lainnya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Sebagai metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode dengan cara:

1. Observasi

Dilakukan dengan cara mendatangi kantor FEB UMS untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan informasi yang mendasar. Kuesioner bersifat tertutup, kemudian dibagikan kepada responden untuk dijawab.

## 3. Dokumentasi

Yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengambil beberapa laporan seperti buku dan jurnal.

### **Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2003) populasi adalah subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan FEB UMS termasuk staf pengajar/dosen yang semuanya berjumlah 80 orang.

#### 2. Sampel

Sugiono berpendapat (2003) “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Random Sampling*, pengambilan sampel menggunakan teknik ini karena agar semua anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi sampel dan dapat dihindarkan faktor-faktor subyektifitas penilaian karena pemilihan peneliti dalam memilih sampelnya. Disini penulis mengambil sampel sebanyak 40 orang yang terdiri dari staf tu FEB dan staf pengajar.

### **Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Untuk memperjelas dan mempermudah dari pengertian variabel dalam penulisan skripsi ini, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja (Y)

Penilaian hasil akhir dari sebuah hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab disebut dengan kinerja. Indikatornya antara lain:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

2. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mendefinisikan pengertian motivasi adalah "*getting a person to exert a high degree of effort*" yang berarti motivasi dapat membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. Nawawi (2000) mengatakan motivasi adalah "suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan".

Adapun indikator motivasi yang akan diteliti ialah:

- a. Pencapaian prestasi kerja.
- b. Penghasilan yang diterima meliputi gaji dan insentif.
- c. Jabatan di tempat kerja

3. Variabel Komunikasi ( $X_2$ )

Menurut Siagian (2001) komunikasi adalah unsur yang penting di sebuah organisasi, baik dilihat dari segi proses administrasi dan manajemen serta semua pihak yang ada di sebuah organisasi.

Indikatornya:

- a. Kualitas media.
- b. Aksesibilitas informasi
- c. Penyebaran pesan.
- d. Ketepatan Pesan.

#### 4. Variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja adalah tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik serta dapat menciptakan kesan yang menyenangkan yaitu aman, tentram, perasaan betah. Indikatornya antara lain:

- a. Perlengkapan kerja yang menunjang.
- b. Pelayanan untuk para karyawan, tersedianya tempat kesehatan, tempat ibadah dan kamar kecil yang memadai.
- c. Perlengkapan kerja yang menunjang.
- d. Kondisi kerja yang nyaman, seperti tersedianya ac, ruang kerja yang bersih, penerangan yang cukup dan udara yang bersih.

### **Metode Analisis Data**

Dibawah ini adalah beberapa uji yang akan dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kebenaran suatu instrument (Arikunto, 2006). Hasil penelitian validitas dilakukan dengan program SPSS 20.0, selanjutnya dibandingkan dengan angka  $r$  kritik. Bila  $r$  hitung  $> r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila  $r$  hitung  $< r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Arikunto, 2006). Untuk mendapatkan data uji tersebut, dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dikerjakan dengan paket statistik SPSS 20.0. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

c. Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah disusun, maka alat analisis yang digunakan adalah menggunakan alata uji regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + eu$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_n$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Variabel motivasi

$X_2$  = Variabel Komunikasi

$X_3$  = Variabel lingkungan kerja

eu = Variabel pengganggu (*error*).

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan eksis atau tidak, formulasi langkah-langkah uji f adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = \dots = \alpha_n = 0$  : model tidak eksis

$H_a = \alpha_1 \neq \alpha_2 \neq \alpha_3 \neq \dots \neq \alpha_n \neq 0$  : model eksis

2) Simpulan

- Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya independent secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* secara signifikan .

e. Uji t

Uji t statistik ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara dua sisi (*two tail*). Caranya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_i = 0$  (variabel independen ke i tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

$H_a : \beta_i \neq 0$  (variabel independen ke i memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

2) Simpulan

- Dilakukan perbandingan antara besarnya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ke i terhadap variabel dependen.
- Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ke i terhadap variabel dependen.

f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen (X). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mempunyai pengaruh yang kuat, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suatu uji alternatif dari uji goodness of fit ini dikemukakan oleh A. Kolmogorov dan N. V. Smirnov, matematisi bangsa Rusia yang meletakkan dasar-dasar teoritis dari alternatif uji goodness of fit tersebut. Dalam uji goodness of fit, pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi

frekuensi hasil pengamatan sesuai dengan expected normal frequencies distribution.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah VIF di bawah 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Santoso, 2000).

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidak samaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun didalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Lagrange Multiplier (LM test)*.

#### IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear berganda

Analisis data pada pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, informasi toko terhadap kinerja karyawan, atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t <sub>hitung</sub>	P value
Konstanta	1,243	0,447	2,783	0,009
Motivasi	0,001	0,003	0,190	0,851
Komunikasi	0,277	0,132	2,094	0,043
Lingkungan Kerja	0,329	0,155	2,117	0,041
R	0,610			
R <sup>Squared</sup>	0,372			
F <sub>hitung</sub>	7,112			

---

Probabilitas F	0,001
----------------	-------

---

Sumber: data primer diolah, 2014

b. Uji t

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa

1. Motivasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 0,190 < 2,026$ , sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,094 > 2,026$ , sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,117 > 2,026$ , sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji f

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh hasil perhitungan F statistik diperoleh  $F_{hitung} = 7,112 > 3,32$ , sehingga motivasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) FEB UMS.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh sehingga dari ketiga variabel tersebut yang tidak terbukti adalah variabel motivasi.
2. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sehingga terbukti kebenarannya dari penelitian terdahulu.
3. Dari ketiga variabel ini yang merupakan paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.



## Saran

Dengan adanya keterbatasan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada waktu responden mengisi kuesioner, peneliti harus memperhatikan dengan seksama agar data terjamin diisi dengan lengkap oleh responden.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi evaluasi konsumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baron, J. G. (2000). *Behavior in Organization Understanding & managing the human Side of work*. Edisi 3. Graw Hill Inc.
- Hasibuan, M. S. (1996). *Organisai & Motivasi*. Yogyakarta: BPFE .
- Keeps, H. S. (1992). *what is human perfomance technologi* . San fransisco: Jossey-Bass.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nelson, L. D. (1997). *Organizational Behavior Foundation*. USA: Realties And Chalenge West Publiship.
- Prabu, A. (Desember 2005). Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan Kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Surabaya* , Vol.3 No.6.
- Robbins. (2003). *Prilaku organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Safaria, T. (2004). *kepemimpinan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elek Media Komputindo, kelompok Gramedia.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering journal* , Vol.2 No.1 hal. 18-23.
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Suwarto, F. (1999). *Prilaku Organisasi. Edisi kelima*. Yogyakarta: Universitas Atma jaya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahyono, S. d. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI* , Vol 1 No. 1 Januari 2005: 13-30.
- Nawawi, H. H. (2000). *Metodologi Penelitian Bidang sosial* . Yogyakarta: UGM.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia, edisi 1, cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Handoko, T. h. (2000). *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Judge, R. d. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (Srimulyani, 2003)
- Hartanto, R. D. (2012). *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Demak*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.